



かしな

全日本金属情報機器労働組合(JMIU) 日本アイビーエム支部

東京都港区赤坂2丁目20番6 川瀬ビル5F 〒107-0052 TEL: 03-3583-9037 FAX: 03-5562-0853

定価 月 500円

組合は2月3日に団体交渉を行い、会社にプロジェクト・クロームの内容・背景・目的について協議を求めました。会社は「貴組合のご要求に応じる考えはありません」として、回答を拒否しましたが、RAについては否定しませんでした。

組合は2月3日に団体交渉を行い、会社にプロジェクト・クロームの内容・背景・目的について協議を求めました。会社は「貴組合のご要求に応じる考えはありません」として、回答を拒否しましたが、RAについては否定しませんでした。

組合が入手した情報によれば、IBM各国の人員削減数は次のようになります。オーストラリア: 400人、インド: 5000人、フランス: 700人、韓国: 260人。合計6350人が削減される模様です。

事業所名	職場名	氏名	電話番号
本社	SO事業統括、LTS・ITSO事業戦略	杉野 憲作	205-6550
本社	SWG、グローバルライセンシング事業部、ELAソリューションズ	大場 伸子	206-4650
幕張	価格計画、S&D価格計画	石原 隆行	205-6483
幕張	TSDL・IMクライアント TS	橋本 弘嗣	1819-4060
豊洲	TSDL、第一-Lotus TS	田中 純	1206-0562
豊洲	TSDL、ISEL・System技術	大岡 義久	1801-2359
豊洲	PLM SS、設計・開発SOL SVC	本間 孝之	1209-0231
名古屋	GBS、インダストリアル・アプリケーション開発	板倉 浩	205-2205
大阪	GFS、西日本グリーンファシリティSVC	山本 茂秋	1505-5420
大阪	西日本地区技術・技術推進	河本 公彦	205-5204

●組合事務所電話 03-3583-9037 火、水、金 10時~16時
FAX 03-5562-0853
e-mail jmiu-ibm@i.bekkoame.ne.jp 組合HP: http://www.jmiu-ibm.org/

注)上記窓口は、事業所にこだわらず、連絡のとれる電話番号へどうぞ
東京法律事務所 03-3355-0611代 弁護士 水口 洋介、今泉 義竜、本田 伊孝
http://analyticalsociety.txt-nifty.com/yoakemaeka/
東京都新宿区四谷一丁目2番地 伊藤ビル6F
労働問題以外の民事一般についても相談受け付けます(お手数ですが電話により予約をお願いします)

団交の内容

組合は2月3日に団体交渉を行い、会社にプロジェクト・クロームの内容・背景・目的について協議を求めました。会社は「貴組合のご要求に応じる考えはありません」として、回答を拒否しましたが、RAについては否定しませんでした。

組合は2月3日に団体交渉を行い、会社にプロジェクト・クロームの内容・背景・目的について協議を求めました。会社は「貴組合のご要求に応じる考えはありません」として、回答を拒否しましたが、RAについては否定しませんでした。

組合が入手した情報によれば、IBM各国の人員削減数は次のようになります。オーストラリア: 400人、インド: 5000人、フランス: 700人、韓国: 260人。合計6350人が削減される模様です。

会社1Qリストラを否定せず

内容についての協議を拒否

団交報告

わかるように、会社が回答しないことが、RAを実施しないことにはなりません。警戒が必要です。

毎週の面談で別のキャリアすなわち転職ばかり勧められることでしょうか。4月には再び賃金減額が行なわれるでしょう。賃金減額を通告された人には「今のうちに辞めれば退職加算金が有利だ」と再び退職勧誘が行われるでしょう。



壇上の組合代表の仲間

井上全労連議長は、動画を用いた基調報告の中で、格差は正や不況克服のためにすべての労働者の賃上げがいかに重要かを的確に訴えました。

米IBMは2014年度は減収減益で1株当たり20ドル以上としていた目標を断念したと発表していました。

「過労死促進法・残業代ゼロ法なんてイヤだ!!」「ブラック企業」合法化を食い止めよう!」

第1回 今も残業代ゼロだから、自分には関係ないと思いませんか?

現在も残業代が支払われない違法状態がまかりとっている職場はたくさんあります。だから、「残業代ゼロ制度ができて、自分には関係ない」って思いませんか?

最近、IBMの業績不振によるニュースに「業績不振のIBM CEOに多額の賞与」があった▼この記事では、「CEOのロケット氏は業績不振にもかかわらず、給与は6.7%昇給の160万ドル、業績賞与は360万ドルを所得する」とあり、「経営の失敗としては自社株買いに奔走し技術開発に投資せず新しい流れに乗り遅れた」と分析している。

1月27日、春闘勝利を目指し春闘総決起集会が1千人以上を集めた中野ゼロホールで行われました。森田東京地評議長は、主催者挨拶で、内需拡大のための賃上げは政府が要請するほど切実であるにもかかわらず、経団連が「経労委報告」の中で内部留保の活用を否定し、大手企業労組が企業側の意向に配慮した低額要求をしていることを批判しました。

1月28日午後6時半から約1時間、音出しとチラシによる宣伝を行いました。米IBMは2014年度は減収減益で1株当たり20ドル以上としていた目標を断念したと発表していました。

2月3日、他労組より多くの参加協力を得て、ロックアウト解雇・退職強要・賃金減額を強行するIBMに抗議する第4回目の朝宣伝を元気に行いました。

「IBMはさらにリストラを行おうとしている。これを阻止するため今こそ組合に団結して一緒にたたかおう」、さらに「春闘において賃上げを行え」と訴えました。

「IBMはさらにリストラを行おうとしている。これを阻止するため今こそ組合に団結して一緒にたたかおう」、さらに「春闘において賃上げを行え」と訴えました。

「IBMはさらにリストラを行おうとしている。これを阻止するため今こそ組合に団結して一緒にたたかおう」、さらに「春闘において賃上げを行え」と訴えました。

春闘勝利 解雇反対

雇用破壊を許さない内容の集会アピールを採択し、春闘勝利に向け全員で団結を誓い合い閉会しました。

「IBMはさらにリストラを行おうとしている。これを阻止するため今こそ組合に団結して一緒にたたかおう」、さらに「春闘において賃上げを行え」と訴えました。

「IBMはさらにリストラを行おうとしている。これを阻止するため今こそ組合に団結して一緒にたたかおう」、さらに「春闘において賃上げを行え」と訴えました。

「IBMはさらにリストラを行おうとしている。これを阻止するため今こそ組合に団結して一緒にたたかおう」、さらに「春闘において賃上げを行え」と訴えました。

「親にも会えない」生活基盤を崩す賃金減額

1月22日、賃金減額裁判の口頭弁論が東京地裁620号法廷で開かれ、原告の意見陳述が行われました。以下に、原告の意見陳述書を掲載します。

意見陳述書

2015年1月22日

東京地方裁判所民事第11部 御中

原告 XXXX

1 入社からの経緯

私は、xxxx年x月に新卒採用で日本アイ・ビー・エム株式会社に入社しました。最初の所属は、現在のAT&Tに該当する部署でホストコンピュータの運用/管理業務を約8年間行いました。その後、PCのサポートセンターでThinkPad製品のお客様サポートをへて、現在はソフトウェア製品のお客様サポートの業務を遂行しています。2015年4月でxx年の勤続となります。

2：労働組合への加入

2008年8月頃から所属長からの退職勧奨と判断できる行為が何度か繰り返されました。上長との面談では上長から「あなたがこの会社でする仕事は無いがそれでもこの会社にいますか?」「これから先この会社にいてもよい評価は期待できませんよ」「外の仕事をさがしてみてもどうですか?」それでも辞める事は考えていないと答えると、「それでは所属長と業務改善プログラムについて話して下さい。」と言われました。

その後は、所属長から業績改善プログラムを行う様に指示され、さらに、再就職を支援する所へ行ってみる気はないかと勧められました。行く意思がないことを伝えると、それなら業務命令で行ってもらうしかないと言われてきました。この様な経緯があり、組合へ加入し、現在にいたります。

この年の評価は、所属長が「面談の際にお伝えしたように、現在の業績が年末まで継続した場合は、PBC4となります。」と11月14日にNotesメールで送ってきた通り、「低評価の”4”で、理由が、「あなたの行っている業務は誰でもできる簡単な内容なので良い評価はつけられません」とのことでした。

3：減額による生活への影響

「相対評価」、これは、会社へどれだけ良い貢献をしても、所属する部門の中で必ず低評価を生み出す仕組みであって、毎年10～15%の低評価の従業員が存在することになります。

この低評価をつけられることにより、2013年度から本給が10～15%もの幅で減額され、懲戒処分よりも厳しい処置が繰り返し行われます。

私は、2013年に約10% (28,000円減額) + 2014年に約15% (43,600円減額) され本給だけでも71,600円もの減額が行われました。

ここに示した金額はあくまで本給だけで、年収では、さらに時間外勤務の手当、賞与と生活への影響は多大なものとなっています。

そして、賃金の減額は、懲戒処分の様に一時的なものではなく、終わりのない処分であり、この後たとえ高評価を得たとしても取り返す事が出来る保証はありません。現在の賞与は、15年前にもらえていた額の半分以下となっています。

さらに、本給が減額されたことにより、住宅ローンの支払いをするとそれ以外の生活費が不足する状況が続いています。妻は2種類の病気の治療で、定期的に病院での治療と検査のため、医療費も必要です。さらに、現在小学生の子供は、今年の4月からは中学生になるため、これからさらに養育費、教育費ともに必要となります。このまま減額が続けば、妻の治療費、子供の教育費どころか、生活すらできない状態に追い込まれかねません。このため、妻は病院へ行くことを止めるといい口論になることもあります。

(中略)
2013年の減額により、離れたところで暮らしている両親と会う事すら奪われ、2013年は、両親に子供を合わせる事すらできませんでした。2014年、父親は癌の手術を行い、本来なら、少しでも安心させなくてはいけないのですが、賃金が減額される安定しない生活状況のため、安心させるどころか両親にも心配をかけるばかりで、育ててくれた両親への親孝行すらできず、私たち家族の生活は大きく崩され、崩壊へのレールを会社にひかれた状態です。退職勧奨が行われてから私は、もしもの時、家族に何を残せるのかを考えるようになりました。「私が死ぬことで家は残せるのではないかと考えるようになり、本給の減額により、さらに死を考える頻度が増え、周りの同僚にも、この事を話すことがありました。本当に私は、会社に対して、この様に今まで積み上げてきた生活基盤を、崩されなくてはいけないくらい何か悪いことをしたのでしょうか。

4：裁判所へのお願い

この賃金減額制度は、従業員が会社のために時間を費やし命を削ったことにより得る権利がある賃金を奪いとる制度です。退職を選択しない従業員は、底なしに減額することも可能な制度であることをご認識ください。さらに苦しむ従業員を増やすことなく、安心して働くことができる環境のために、行き過ぎた会社の対応から従業員を守るため、生活基盤を崩されてもがき苦しんでいる従業員の叫びに耳をかたむけていただき、良心あるご判断をしていただけますようお願い申し上げます。

以上

稼働率80%で能力不足？

驚くべき解雇理由

会社は2013年に解雇され提訴しているAさんの解雇理由を準備書面として提出して来ましたが、その内容は驚くべきものでした。

◇稼働率目標は必達？

2012年の稼働率目標が91.0%であるのに対して、Aさんの稼働率が80.4%であり、「目標を大幅に下回ったため解雇した」としています。そしてPBCの目標の1つであるはずの稼働率が準備書面では「最低限の必達目標」とされています。これでは稼働率目標を下回った社員はいつでも解雇できることになりす。



Aさんの稼働率は上記のように80.4%でした。会社の行為は明らかに労働基準法39条違反と

◇有給休暇全部消化したら解雇？

そこで組合は、もしAさんが年次有給休暇をすべて取得していた場合、会社が目標としている91.0%の稼働率に届く

◇稼働率80%で解雇許されるのか

組合の指摘に対して会社は「Aさんの部署は相対的に忙しく、稼働率が高い」「他の社員は目標を達成している」と反論

障害者法定雇用率5年連続未達成...

障害者雇用状況毎年報告求める

厚生労働省では、障害

厚生労働省に障害者の雇用状況について情報開示請求を行い組合が調査した結果、日本アイ・ビー・エムは5年連続で障害者の法定雇用率を達成せず、社会的責任を果たしていない状況が明らかになりました。

情報開示請求 2つを2つ

実態を調査するため、組合は、厚生労働省に情報開示請求を毎年行っています。その結果、右

	法定労働者数	実障害者雇用数	要障害者雇用数	不足数	実雇用率
2008年	16,913	310	304	0	1.83%
2009年	16,112	292	290	0	1.81%
2010年	16,784	289	302	13	1.72%
2011年	16,526	290	297	7	1.75%
2012年	16,543	282	297	15	1.70%
2013年	15,552.5(*)	249	311	62	1.60%
2014年	14,248	229	284	55	1.61%

* 短時間常勤者数は、0.5人として数えるため。

◇法定労働者数について：雇用する常用労働者に占める身体障害者・知的障害者・精神障害者の割合が法定雇用率)以上。「常用労働者」とは役員、臨時雇用者、別事業業への出向は含まない。別事業業からの派遣は含む。

民間企業、国、地方公共団体は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、法定雇用率に相当する数以上の障害者を雇用しなければならぬとされています。56人以上規模の民間企業では、2013年4月から1.8%から2%へ引き上げられました。

東京都内に本社を置く労働者数1000人以上の

民間企業1401社のうち4位の悪さです。2013年は1370社中6位の悪さでした。「20代、30代の障がい者向けインターンシップ・プログラム」が今年3月から始まりです。しかし、雇用の不安がなく、安心して働くことができる環境があつてこそ、その先に、法定雇用率の達成があるのではないのでしょうか。